

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi telah memberikan pengaruh besar terhadap dunia bisnis. Hal ini terlihat dari semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dalam merebut pangsa pasar. Akibat dari globalisasi, perusahaan-perusahaan dituntut untuk mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang tinggi. Kedua hal tersebut sangat penting bagi perusahaan agar dapat bersaing dengan pesaingnya dan mempertahankan posisinya di dalam persaingan yang ketat.

Sumber daya manusia merupakan komponen kunci dari pendirian dan memainkan peran penting dalam operasinya. Akibatnya, sangat penting untuk menangani tenaga kerja dengan cara yang memaksimalkan produktivitas dan efektivitas mereka dalam memenuhi tujuan dan aspirasi perusahaan. Titik fokus manajemen tenaga kerja adalah output dari karyawan..

PT Bonecom Tricom merupakan perusahaan yang memproduksi komponen logam, komponen plastik, komponen karet, komponen tabung, rakitan jok, dan menggunakan Cationic Electro Deposition Coating (CED) untuk digunakan di sektor otomotif. Platform dan mesin produksi perusahaan ini berbasis dari teknologi Jepang yang maju, solid dan akurat dalam membuat produk, dengan bahan baku yang digunakan lebih efisien dibandingkan dengan yang lain. Berikut adalah Hasil Presentase Penjualan pada PT. Bonecom Tricom Paintech

Tabel 1.1
Hasil Presentase Penjualan PT. Bonecom Tricom Paintech
(Periode Juli 2022 – Desember 2022)

Month	Target This Month	Sales	Achivement
		(For The Month)	The Month
Jul – 2022	Rp 2,500,000,000	Rp 2,380,000,000	95%
Agu – 22	Rp 2,500,000,000	Rp 2,245,000,000	89%
Sep – 22	Rp 2,500,000,000	Rp 2,180,000,000	87%
Okt – 22	Rp 2,500,000,000	Rp 1,985,000,000	79%
Nov – 22	Rp 2,500,000,000	Rp 1,780,000,000	71%
Des – 22	Rp 2,500,000,000	Rp 1,580,000,000	63%

Sumber : PT. Bonecom Tricom Paintech, tahun 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa setiap bulan mengalami penurunan pendapatan yang telah ditentukan oleh perusahaan, dapat dilihat pencapaian bulan Juli 2022 sampai dengan bulan Desember 2022. Penurunan ini disebabkan oleh beberapa faktor internal yaitu kurangnya Komunikasi yang baik, cenderung tidak komunikatif, dan kurangnya inisiatif. Solusi agar pencapaian target dapat terpenuhi adalah dengan mengukur perfoma karyawan dengan KPI penjualan karena kesuksesan penjualan tidak terlepas dari disiplin penjualan seperti membangun interkasi dengan customer, hingga disiplin saat kunjungan lapangan.

Menurut Mangkunegara (2018:321) menjelaskan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara kualitatif dan kuantitatif sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepada mereka. Kinerja karyawan mencakup kinerja individu selama periode waktu tertentu. Konsep ini menunjukkan bahwa Karyawan diminta untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi dan mencapai tingkat produktivitas tertinggi baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Menurut (Shandi dkk, 2020), salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi serta mengevaluasi kinerja mereka berdasarkan perilaku yang ditunjukkan. Evaluasi kinerja harus dilakukan dengan objektif dan tidak ada kecenderungan untuk memihak, serta menyampaikan hasil kinerja sesuai dengan fakta yang ada.

Kinerja merupakan faktor yang memengaruhi seberapa besar sumbangsih mereka terhadap organisasi. Berkonsentrasi pada upaya untuk meningkatkan prestasi baik secara individu maupun kolektif merupakan prioritas penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Rafiq, 2019).

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		S	TS	
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	17 (85%)	3 (15%)	20
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	15 (75%)	5 (25%)	20
3	Saya sangat disiplin dalam bekerja	17 (85%)	3 (15%)	20
4	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya	9 (45%)	11 (55%)	20
5	Saya dapat memahami dengan baik informasi yang diberikan oleh rekan kerja	16 (80%)	4 (20%)	20
Jumlah		74	26	100
Rata-rata		74%	26%	

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel 1.2 yang diperoleh melalui kuesioner pra-survei untuk faktor Kinerja karyawan (Y) yang dibagikan peneliti kepada 20 orang karyawan PT. Bonecom Tricom Paintech pada pernyataan pertama terdapat 17 responden (85%) karyawan yang menyatakan bahwa karyawan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, sedangkan 3 responden (15%) menyatakan bahwa karyawan tidak mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, pernyataan kedua terdapat 15 responden (75%) karyawan yang menyatakan bahwa Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti, sedangkan 5 responden (25%) menyatakan bahwa karyawan tidak mengerjakan pekerjaan dengan teliti, pernyataan ketiga terdapat 17 responden (85%) karyawan yang menyatakan bahwa sangat disiplin dalam bekerja, sedangkan 3 responden (15%) karyawan yang menyatakan bahwa tidak disiplin dalam bekerja, pernyataan keempat terdapat 9 responden (45%) menyatakan bahwa selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya, sedangkan 11 responden (55%) karyawan menyatakan bahwa tidak masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya, pernyataan kelima terdapat 16 responden (80%) karyawan yang menyatakan dapat memahami dengan baik informasi yang diberikan oleh rekan kerja, sedangkan 4 responden (20%) karyawan menyatakan bahwa tidak dapat memahami dengan baik informasi yang diberikan oleh rekan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas yang telah diperoleh berdasarkan indikator Kinerja karyawan terdapat beberapa penurunan Kinerja karyawan. Hal ini ditandai dengan pertanyaan keempat terdapat 9 responden (45%) menyatakan bahwa selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya, sedangkan 11 responden (55%)

karyawan menyatakan bahwa tidak masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya. Setelah diamati, diketahui bahwa Karyawan PT. Bonecom Tricom Paintech cenderung bertahan di luar jam kerja mereka karena rasa Loyalitas Kerja mereka yang kuat.

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan salah satu elemen penting yang dapat mempengaruhinya adalah komunikasi. Menurut McShane dan Glinow (2018: 248), komunikasi mengacu pada proses pertukaran informasi antara dua individu atau lebih. Komunikasi yang efektif terjadi ketika pesan pengirim diterima dan dipahami secara akurat oleh penerima. Di sisi lain, komunikasi yang buruk terjadi ketika penerima gagal memahami makna pesan. Komunikasi yang efisien berfungsi sebagai pilar fundamental untuk melakukan pekerjaan, karena memungkinkan karyawan untuk mengungkapkan pendapat mereka tentang perusahaan dan membuat keputusan untuk pertumbuhan bisnis. Dalam sebuah tim, komunikasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kerja sama tim dan mencapai tujuan bersama.

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survey Komunikasi

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		S	TS	
1	Saya dapat memahami dengan baik informasi yang diberikan oleh rekan kerja	15 (75%)	5 (25%)	20
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai informasi yang disampaikan atasan	17 (85%)	3 (15%)	20
3	Saya mampu mengontrol emosi dalam berkomunikasi	11 (55%)	9 (45%)	20
4	Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja	13 (65%)	7 (35%)	20
5	Saya dapat Menyampaikan ide/gagasan dengan baik kepada atasan maupun rekan kerja	12 (60%)	8 (40%)	20
Jumlah		68	32	100
Rata-rata		68%	32%	

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel 1.3 yang diperoleh melalui kuesioner pra-survei variabel Komunikasi (Y) yang dibagikan peneliti kepada 20 orang karyawan PT. Bonecom Tricom Paintech pada pernyataan pertama terdapat 15 responden (75%) karyawan yang menyatakan bahwa karyawan dapat memahami dengan baik informasi yang diberikan oleh rekan kerja, sedangkan 5 responden (25%) karyawan yang menyatakan bahwa karyawan tidak dapat memahami dengan baik informasi yang diberikan oleh rekan kerja, pernyataan kedua terdapat 17 responden (85%) karyawan yang menyatakan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai informasi yang disampaikan atasan, sedangkan 3 responden (15%) karyawan menyatakan bahwa karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai informasi yang disampaikan atasan, pernyataan ketiga terdapat 11 responden (55%) karyawan menyatakan bahwa karyawan mampu mengontrol emosi dalam berkomunikasi, sedangkan 9 responden (45%) karyawan menyatakan bahwa

karyawan tidak mampu mengontrol emosi dalam berkomunikasi, pernyataan keempat terdapat 13 responden (65%) karyawan menyatakan bahwa karyawan senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja, sedangkan 7 responden (35%) karyawan menyatakan bahwa karyawan tidak senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja, pernyataan kelima terdapat 12 responden (60%) karyawan menyatakan bahwa karyawan dapat Menyampaikan ide/gagasan dengan baik kepada atasan maupun rekan kerja, sedangkan 8 responden (40%) menyatakan bahwa karyawan tidak dapat Menyampaikan ide/gagasan dengan baik kepada atasan maupun rekan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas yang telah diperoleh berdasarkan indikator Komunikasi mengungkapkan adanya masalah hal ini ditandai dengan pertanyaan keetiga terdapat 11 responden (55%) karyawan menyatakan bahwa karyawan mampu mengontrol emosi dalam berkomunikasi, sedangkan 9 responden (45%) karyawan menyatakan bahwa karyawan tidak mampu mengontrol emosi dalam berkomunikasi. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa karyawan PT. Bonecom Tricom Paintech bahwa sebagian karyawan mengalami kelelahan terlalu banyak aktivitas, kurang tidur dan sering begadang sehingga mengakibatkan tidak dapat mengontrol emosi saat berkomunikasi dengan rekan kerja dan akan berdampak pada penurunan Kinerja karyawan.

Di samping faktor komunikasi, faktor lain yang berdampak pada kinerja karyawan adalah lingkungan tempat kerja. Lingkungan kerja meliputi segala hal di sekitar karyawan yang mempengaruhi individu tersebut saat menjalankan tugas-tugasnya, misalnya AC, pencahayaan yang memadai, dan sejenisnya (Darmadi,

2020: 242). Pengaruh lingkungan tempat kerja amat signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu penting untuk membentuk lingkungan yang berkualitas supaya dapat meminimalisir kemungkinan kurangnya motivasi atau semangat kerja yang berujung pada turunnya kinerja karyawan

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		S	TS	
1	Penerangan/pencahayaan nyaman untuk bekerja	14 (70%)	6 (30%)	20
2	Ruang Kondusif untuk bekerja (Tidak Bising)	5 (25%)	15 (75%)	20
3	Warna ruang membuat saya fokus dan nyaman dalam bekerja	12 (60%)	8 (40%)	20
4	Keamanan di tempat kerja memberikan rasa aman para karyawan dalam bekerja	15 (75%)	5 (25%)	20
5	Kerjasama antar karyawan terjalin dengan kekompakan yang tinggi	15 (75%)	5 (25%)	20
Jumlah		61	39	100
Rata-rata		61%	39%	

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel 1.4 yang diperoleh melalui kuesioner pra-survei variabel Lingkungan Kerja (X2) yang dibagikan peneliti kepada 20 orang karyawan PT. Bonecom Tricom Paintech pada pernyataan pertama terdapat 14 responden (70%) karyawan menyatakan bahwa Penerangan/pencahayaan nyaman untuk bekerja, sedangkan 6 responden (30%) karyawan menyatakan bahwa penerangan/pencahayaan tidak nyaman untuk bekerja, pernyataan kedua terdapat 5 responden (25%) karyawan menyatakan bahwa Ruang Kondusif untuk bekerja (Tidak Bising), sedangkan 15 responden (75%) karyawan menyatakan bahwa Ruang tidak Kondusif untuk bekerja (Bising), pernyataan ketiga terdapat 12 responden (60%)

karyawan menyatakan bahwa warna ruang membuat fokus dan nyaman dalam bekerja, sedangkan 8 responden (40%) karyawan menyatakan bahwa warna ruang membuat tidak fokus dan nyaman dalam bekerja, pernyataan keempat terdapat 15 responden (75%) karyawan menyatakan bahwa keamanan di tempat kerja memberikan rasa aman para karyawan dalam bekerja, sedangkan 5 responden (25%) karyawan bahwa Keamanan di tempat kerja tidak memberikan rasa aman para karyawan dalam bekerja, pernyataan kelima terdapat 15 responden (75%) karyawan menyatakan bahwa kerjasama antar karyawan terjalin dengan kekompakan yang tinggi, sedangkan 5 responden (25%) karyawan menyatakan bahwa kerjasama antar karyawan tidak terjalin dengan kekompakan yang tinggi,

Berdasarkan penjelasan di atas yang telah diperoleh berdasarkan indikator Lingkungan kerja mengungkapkan adanya masalah hal ini ditandai dengan pertanyaan kedua terdapat 5 responden (25%) karyawan menyatakan bahwa Ruang Kondusif untuk bekerja (Tidak Bising), sedangkan 15 responden (75%) karyawan menyatakan bahwa Ruang tidak Kondusif untuk bekerja (Bising), seperti yang diamati oleh peneliti, terdapat kebisingan di area office yang dapat menghambat produktivitas karyawan. Sumber kebisingan tersebut dari mesin Crushing atau penghancuran barang-barang NG oleh pekerja lapangan di dekat area office. Akibatnya, kinerja karyawan di dalam office terganggu.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi produktivitas karyawan di tempat kerja adalah kepuasan kerja, Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting karena langsung mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan dengan pekerjaan mereka dapat berdampak pada perilaku mereka,

termasuk disiplin dan moral mereka, yang secara umum meningkat. Ketika seorang individu puas dengan pekerjaannya, moral mereka terdorong, yang mengarah ke kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat menghasilkan kinerja kerja yang meningkat.

Menurut Afandi (2018:73) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai respons emosional dan efektivitas terhadap berbagai aspek pekerjaan. Hal ini mencakup seperangkat perasaan pegawai terhadap kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, kepuasan kerja juga mencakup sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang seharusnya mereka terima.

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		S	TS	
1	Saya merasa puas karena saat ini saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik seperti yang saya harapkan	13 (65%)	7 (35%)	20
2	Saya merasa puas dengan pekerjaan dan tempat saya bekerja sekarang	12 (60%)	8 (40%)	20
3	Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan/asuransi yang saya dapatkan sekarang	7 (35%)	13 (65%)	20
4	Saya merasa karyawan disini dapat menjalin hubungan yang baik dengan sesama karyawan	13 (65%)	7 (35%)	20
5	Saya merasa tidak kesulitan dalam bekerja karena ada aturan dan prosedur yang jelas	14 (70%)	6 (40%)	20
Jumlah		59	41	100
Rata-rata		59%	41%	

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel 1.5 yang diperoleh melalui kuesioner pra-survei variabel Kepuasan Kerja (Z) yang dibagikan peneliti kepada 20 orang karyawan PT. Bonecom Tricom Paintech pada pernyataan pertama terdapat 13 responden (65%) karyawan yang menyatakan bahwa karyawan merasa puas karena dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik seperti yang diharapkan, sedangkan 7 responden (35%) Karyawan menyatakan bahwa karyawan merasa tidak puas karena tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik seperti yang diharapkan, pernyataan kedua terdapat 12 responden (60%) karyawan menyatakan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan tempat bekerjanya sekarang, sedangkan 8 responden (40%) karyawan menyatakan bahwa karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaan dan tempat bekerjanya sekarang, pernyataan ketiga terdapat 7 responden (35%) karyawan menyatakan bahwa Karyawan merasa puas dengan gaji dan tunjangan/asuransi yang didapatkan sekarang, sedangkan 13 responden (65%) karyawan menyatakan bahwa karyawan tidak merasa puas dengan gaji dan tunjangan/asuransi yang didapatkan sekarang, pernyataan keempat terdapat 13 responden (65%) menyatakan bahwa karyawan dapat menjalin hubungan yang baik dengan sesama karyawan, sedangkan 7 responden (35%) menyatakan karyawan tidak dapat menjalin hubungan yang baik dengan sesama karyawan, pernyataan kelima terdapat 14 responden (70%) karyawan menyatakan bahwa karyawan tidak kesulitan dalam bekerja karena ada aturan dan prosedur yang jelas, sedangkan 6 responden (40%) karyawan menyatakan bahwa karyawan kesulitan dalam bekerja karena tidak ada aturan dan prosedur yang jelas

Berdasarkan penjelasan di atas yang telah diperoleh berdasarkan indikator Lingkungan kerja mengungkapkan adanya masalah hal ini ditandai dengan pertanyaan ketiga terdapat 7 responden (35%) karyawan menyatakan bahwa Karyawan merasa puas dengan gaji dan tunjangan/asuransi yang didapatkan sekarang, sedangkan 13 responden (65%) karyawan menyatakan bahwa karyawan tidak merasa puas dengan gaji dan tunjangan/asuransi yang didapatkan sekarang, menurut wawancara yang dilakukan peneliti terdapat ketidakpuasan dengan gaji karena jam lembur karyawan yang dibataskan sehingga karyawan kurang merasa puas terhadap pekerjaannya.

PT. Bonecom Tricom Paintech bertujuan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dengan menciptakan komunikasi yang efektif dan suasana kerja yang kondusif. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa karyawan bekerja dengan nyaman, mengarah pada peningkatan kinerja mereka dan pada akhirnya mencapai tujuan perusahaan. Tempat kerja dilengkapi dengan peralatan terbaik, dan pencahayaan serta sirkulasi udara dioptimalkan untuk kondisi kerja yang optimal. Saluran komunikasi formal dan informal digunakan untuk memberi informasi kepada karyawan, dan pengarahan dan pertemuan rutin diadakan untuk menyampaikan informasi terkait pekerjaan.

Disamping adanya fenomena masalah tersebut di atas, masih terdapat pula perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yaitu Penelitian yang dilakukan oleh Nona Aprilina (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang

dilakukan oleh Annisa Rahma Fitria (2019) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hakim Fachrezi & Hazmanan Khair (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan Prayogi, Lesman & Siregar (2019) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ali Baba (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh I wayan Roy Sarlita Putra & I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri & Ridzwansyah (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Farisi & Fani (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil pra-survey yang telah peneliti lakukan pada PT. Bonecom Tricom Paintech, maka peneliti menjadi tertarik untuk mengangkat judul penelitian mengenai : **“Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang di atas maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada PT. Bonecom Tricom Paintech?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada PT. Bonecom Tricom Paintech?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonecom Tricom Paintech?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonecom Tricom Paintech?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonecom Tricom Paintech?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Bonecom Tricom Paintech?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Bonecom Tricom Paintech?

C. Tujuan penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh langsung komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bonecom Tricom Paintech?
- b. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bonecom Tricom Paintech?
- c. Untuk mengetahui pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonecom Tricom Paintech?
- d. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonecom Tricom Paintech?
- e. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonecom Tricom Paintech?
- f. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bonecom Tricom Paintech?
- g. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bonecom Tricom Paintech?

2. Manfaat penelitian

a. Bagi Perusahaan

Tujuannya adalah untuk memberikan data sebagai masukan dan refleksi dengan tujuan meningkatkan output karyawan melalui komunikasi yang lebih baik, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

b. Bagi Pihak Akademik

Penelitian ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan yang ada dan memberikan wawasan tentang komunikasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan memfasilitasi perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi utamanya.

c. Bagi Penelitian

Diharapkan mampu menambah meningkatkan pengetahuan terutama yang berhubungan dengan komunikasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan